

功績倍率法による役員退職給与の判断基準：最終月額報酬の合理性

著者	比嘉 昭仁
雑誌名	修士論文要旨
発行年	2018-03
URL	http://id.nii.ac.jp/1477/00003490/

2017 年度

修士論文要旨

(演習科目：租税法 B 演習Ⅱ)

(指導教員 野田 扇三郎 教授)

功績倍率法による役員退職給与の判断基準
—最終月額報酬の合理性—

聖学院大学大学院
政治政策学研究科
政治政策学専攻（修士課程）

学籍番号 116MP004 比嘉 昭仁

論文要旨

近年の法人税法では、役員給与に関する税制改正があり、役員給与のうち、利益連動給与の損金算入となる範囲が拡大するなど、大幅な見直しが行われた。具体的には、役員に対する株式報酬に関して一定の要件を満たせば、リストラクテッド・ストック（以下 RS という。）やパフォーマンス・シェア（以下 PS という。）が、業績連動給与の範囲に含まれることとなった。つまり、実質的に業績連動給与の範囲が拡大するため、法人税法上、役員給与の損金算入限度額の金額が引き上げられることになる。

また、役員退職給与は、役員の在職中の職務執行に対する後払い的性格を有しており、役員給与と同様に、その支給した金額のうち、不相当に高額な部分については損金不算入となり、業績に連動して支給する役員退職給与についても、業績連動給与の損金算入要件に該当しなければ、損金不算入となる。

役員給与の損金算入限度額が引き上げられることに伴って、上場企業などでは、役員退職給与について、支給金額が役職や役員の勤務期間などを基に計算されることから、インセンティブな要素が低いため、その支給を廃止している企業や、廃止を検討している企業が多いのが現状である。

これらの現状から、今後の役員退職給与は、その支給を廃止し、役員退職給与を支給しない分、役員の在職中のインセンティブな要素を含んだ役員給与の金額が増えていくと考えられる。

しかし、法人税法上、突然役員退職給与の損金算入を廃止することは、中小企業や同族会社などの混乱を招く恐れ等があり、現実的ではない。そのため、利益処分的要素が多い功績倍率法による役員退職給与の支給を廃止するのではなく、法人税法上の損金算入限度額を引き下げるべきだと考える。

現在の法人税法では、法人が役員に対して支給した役員退職給与は、原則損金算入となるが、不相当に高額な部分については、損金不算入となる。その役員退職給与の金額が不相当に高額かどうかの判定で、功績倍率法を用いることが多くある。

その場合において、功績倍率法の計算で使われる類似法人の功績倍率が適正であるのかという議論は以前からある。しかし、同じ功績倍率法の計算で使われる、役員の最終月額報酬の金額が適正なのかどうかについては、議論があまりなされていない。

最終月額報酬の金額が適正でない場合には、例えば、創業者として会社に貢献してきた社長が、退職時に会長や相談役などとなっていたために、最終月額報酬の金額が低くなってしまっている場合などには、低い金額が最終月額報酬となってしまう。その場合には、役員退職給与の適正額を算定するにあたって、最終月額報酬を用いることは、適切ではないこととなる。

また、株主と役員がほとんど同じような同族会社の場合には、最終月額報酬の金額を比較的自由に決定することができるため、役員退職給与の適正額を算定する上で、最終月額報酬を用いることは、恣意性が多く含まれてしまう可能性があり、適切でない場合がある。

したがって、本論文では、役員退職給与の金額が適正であるかどうかの判断基準で、最終月額報酬がその役員の在職期間中における法人に対する功績を適切に反映しているといえるのか、また、上記で述べた役員退職給与の適正な金額を算定する方法を法令等に明記すべきか、検討していく。

以下、本論文の第一章「役員給与の概要」では、役員の意義や役員の範囲の違いなどを、会社法と法人税法それぞれの考え方の違いを考察する。また、法人税法における役員給与の沿革を踏まえ、税制改正が行われるに至った背景等を考察する。

第二章「役員退職給与」では、役員退職給与について、会社法上、その支給にあたっては、定款の定め又は株主総会の決議が必要となる（会社法 361）。その一方で、法人税法上では、支給した役員退職給与のうち、不相当に高額な部分については、損金不算入となる（法法 34②、法令 70②）。この章では、過大役員退職給与の金額の判定基準として多用される功績倍率法を中心に仕組みや特徴を考察し、諸外国の役員退職給与制度の実態との違いを比較検証する。

第三章「過去の判例からみる功績倍率法による判断基準の合理性」では、役員退職給与の支給額が不相当に高額となるのかどうかの判定で、功績倍率法が用いられた判例について考察する。功績倍率法を用いるにあたって、恣意的な要素が含まれやすい功績倍率及び最終月額報酬の適正額について検討し、特に、最終月額報酬の合理性について、裁判所の判断過程を参考にして考察する。

第四章「功績倍率法」では、以下のことを検討する。功績倍率法で用いられる功績倍率は、法人税法施行令 70 条 2 項にもあるように、類似法人の役員退職給与の支給状況等に照らし、類似法人の功績倍率を用いて、不相当に高額となるかを判断することが適正

であると、考えられている。しかし、その功績倍率を算定するにあたって用いられる類似法人の中には、比較的自由に役員退職給与の支給額を決めることができる同族会社などが含まれている場合があり、類似法人の功績倍率が適正なのかが問題となることがある。

また、最終月額報酬の場合においても、役員の在職期間中における最高水準を示すものと考えられていることから、最終月額報酬が役員退職給与の金額の算定に用いられている。しかし、例えば、社長から会長になっていること等の理由により、最終月額報酬が低額となっている場合には、役員退職給与の適正額を算定するにあたって、最終月額報酬を用いることは適切でない。

上記で述べた問題を踏まえて、役員退職給与の適正額の算定で功績倍率を用いないことを前提に、最終月額報酬が低額又は無報酬の場合や、同族会社の場合などについて、本当に最終月額報酬を用いることが適切なのかについて考察する。また、最終月額報酬以外を用いる方法を検討し、役員退職給与の適正額の判断基準について、新たに法令等に明記すべきだと提言する。

聖学院大学大学院
政治政策学研究科
政治政策学専攻（修士課程）

学籍番号 116MP004 比嘉 昭仁